

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Putra Rackindo Sejahtera Gresik yang beralamat di Jl. Segoromadu 11/3 Gresik, dengan responden seluruh karyawan bagian produksi PT. Putra Rackindo Sejahtera Gresik.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2008:3).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Putra Rackindo Sejahtera yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2010:116). Untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 150 karyawan tersebut peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2010:146) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir (10%)

Sesuai rumus di atas maka penentuan besarnya sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2} = \frac{150}{1 + 1,5} = \frac{150}{2,5} = 60 \text{ orang}$$

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu dengan menggunakan cara bilangan ganjil (Yahya, 2010:91), dimana peneliti menentukan sampel dengan cara mendatangi dan bertemu langsung dengan karyawan bagian produksi. Kemudian peneliti menentukan calon sampel dengan cara melihat urutan kehadiran karyawan yang diambil berdasarkan nomor ganjil (1, 3, 5, dan seterusnya sampai jumlah sampel terpenuhi).

D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau menunjukkan indikator (Widayat, 2004:31). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas (X) yang diukur melalui:

a. Motivasi (X1), adalah dorongan yang diberikan perusahaan untuk bekerja lebih baik yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi diukur dengan menggunakan indikator penelitian yaitu:

- 1) Dorongan kebutuhan fisiologis (*physiological-need*), yaitu dorongan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.
- 2) Dorongan kebutuhan rasa aman (*safety-need*), yaitu dorongan kebebasan dari rasa takut dan cemas, stabilitas, keteraturan, dan jaminan keamanan.
- 3) Dorongan kebutuhan sosial (*social-need*), yaitu dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi
- 4) Dorongan kebutuhan penghargaan (*esteem-need*), yaitu dorongan kebutuhan manusia untuk dihargai, dihormati, dipercaya, dan diperhatikan orang lain.
- 5) Dorongan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*), yaitu dorongan kebutuhan manusia untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi dirinya.

b. Kemampuan (X2), adalah kapasitas yang memungkinkan karyawan PT Puta Rackindo Sejahtera melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan baik mental atau fisik. Kemampuan diukur dengan menggunakan indikator penelitian yaitu:

1) Kemampuan intelektual, yaitu keahlian dalam menjalankan kegiatan mental.

Item dari indikator ini adalah:

- a) Kemampuan memahami serta mengikuti kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan
 - b) Kemampuan mengidentifikasi serta menyelesaikan masalah di tempat kerja
 - c) Kemampuan untuk mengingat dan berkonsentrasi, khususnya dalam masalah pekerjaan
- 2) Kemampuan fisik, yaitu keahlian dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Item dari indikator ini adalah:

- a) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang menuntut kinerja otot dalam menyelesaikannya
- b) Kemampuan untuk melaksanakan tugas yang membutuhkan stamina lebih

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat pada penelitian ini yang dinotasikan dengan huruf (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator penelitian yaitu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja, yaitu suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian kali ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Putra Rackindo Sejahtera yang ditetapkan sebagai sampel.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dan digunakan untuk menunjang informasi yang di perlukan dalam kajian yang berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literature yang relevan dari permasalahan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yang dilambangkan dari skala 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Dalam hal ini jawaban responden dibagi menjadi 5 (lima) kategori skala *Likert* seperti dalam Tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1
Pemeringkatan Skala *Likert*

Skor	Jawaban	Motivasi	Kemampuan	Kinerja
5	Sangat Setuju	Sangat Rendah	Sangat Baik	Sangat Rendah
4	Setuju	Rendah	Baik	Rendah
3	Cukup Setuju	Cukup	Cukup	Cukup
2	Tidak Setuju	Tinggi	Buruk	Tinggi
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tinggi	Sangat Buruk	Sangat Tinggi

Sumber: Ghozali (2011:132)

2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan perusahaan terkait.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Instrumen penelitian dikatakan valid jika responden memiliki penafsiran yang sama.

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefesien korelasi
- n = Jumlah sampel
- x = Skor tiap butir-butir pernyataan
- y = Total skor

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui analisis butir-butir dimana untuk menguji setiap butir maka skor total valid tidaknya suatu item diketahui dengan perbandingan angka korelasi *produk moment person* (r-hitung) pada level signifikansi 0,05 nilai kritisnya. Apabila angka korelasi berada di atas nilai kritis atau angka probabilitasnya berada dibawah atau sama dengan ($\rho < 0,05$: $\rho = 0,05$), maka instrumen penelitian itu valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Dalam

penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006:196), yaitu:

Rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Variasi total

Jika $r_{hitung} > 0.6$, maka data yang digunakan adalah reliabel.

Jika $r_{hitung} \leq 0.6$, maka data yang digunakan tidak reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengetahui dekstipsi motivasi, kemampuan, dan kinerja karyawan PT. Putra Rackindo Sejahtera Gresik.

Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs : Rentang skala

m : Jumlah alternatif jawaban item

n : Jumlah responden

a. Rentang skala tiap kategori: $Rs \frac{60(5-1)}{5} = \frac{240}{5} = 48$

b. Skala penilaian tiap kategori:

Penilaian motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan dapat disajikan pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Penilaian Motivasi, Kemampuan, dan Kinerja Karyawan

Rentang	Motivasi	Kemampuan	Kinerja
60 – 107	Sangat Rendah	Sangat Buruk	Sangat Rendah
108 – 155	Rendah	Buruk	Rendah
156 – 203	Cukup	Cukup	Cukup
204 – 251	Tinggi	Baik	Tinggi
252 – 300	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan kemampuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

b_0 : konstan

b_1, b_2 : koefisien regresi

X1 : motivasi

X2 : kemampuan

e : standar *error*

I. Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1 yang menyatakan motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di uji dengan:

- a. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2011:98).

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel *independen* (motivasi dan kemampuan) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel *independen* (motivasi dan kemampuan) secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

- b. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel *independen* secara individual mempengaruhi variabel *dependen* (Ghozali, 2011:98-99). Hipotesis yang dipakai adalah :

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi () = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

2) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis 2 yang menyatakan motivasi dan kemampuan manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di uji dengan menggunakan *coefficients beta standardized*, dimana masing-masing nilai *coefficients beta* tersebut dibandingkan dan diambil yang terbesar, maka variabel yang mempunyai *coefficients beta standardized* terbesar adalah variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

